National Film Board of Canada

EMPLOYMENT EQUITY

2000-2001 Annual Report

September 2001

1. Context

In 2000-2001 the NFB began a new planning cycle. However, certain strategic choices made during the previous planning period (1995-2000) are now part of the new reality of the NFB and have a direct impact on the dual challenge it has set itself in terms of equity, which is to reflect diversity in its productions and in its workforce.

To cope with a considerable reduction in its operating budget and to remain relevant in a changing world, the NFB had to retain a flexibility allowing it to adapt quickly. It therefore decided to keep its operational and administrative infrastructure to an absolute minimum.

A smaller infrastructure allows the NFB to be more open to filmmakers from all backgrounds, thus reflecting the diversity of Canadian society in its productions. The NFB has strengthened its commitment to reflecting changes in Canadian society – not only on screen but behind the scenes as well. Accordingly, our English and French Programs have further developed their production structures to help Aboriginal people and people of colour to express their reality through film.

At the same time, however, cuts in operational and administrative infrastructure leave the NFB with less room to manoeuvre in striving to increase and maintain equitable representation of the different designated groups in its workforce. Many of those who are working to carry out the NFB's mandate are not part of its workforce as defined by the *Employment Equity Act*, because they often work as freelancers or are hired for less than three months. In addition, new hirings are often for specific terms and create higher turnover among newcomers.

It is in this context that the NFB adopted a three-year employment equity action plan for 1999-2002 to serve as an operational framework for fulfilling its employment equity commitments pursuant to the Act.

2. Statutory requirements

In 1999-2000 the NFB had completed all of the major steps required to comply with the *Employment Equity Act* and the Canadian Human Rights Commission had confirmed in its final audit report in February 2000 that the NFB had fulfilled all of its undertakings and was in full compliance with the requirements of the Act.

Indeed, although subject to the *Employment Equity Act* only since 1996, the NFB was quick to adopt a new employment equity policy and a policy on accommodation measures, revise its harassment policy to cover all forms of harassment, classify its positions according to the National Occupational Classification (NOC), conduct a survey of its workforce and establish a self-identification mechanism for new employees. Finally, the NFB conducted a detailed analysis of its workforce and a study of its employment systems and practices.

After those initial steps, the NFB drew up a three-year action plan in consultation with representatives of its unionized and non-unionized staff, and can now concentrate its efforts on applying strategies to achieve the objectives it has set itself.

3. Analysis of the situation

As at March 31, 2001, the NFB had 464 continuous and three-months-or-more temporary employees, or 13 more than one year earlier. Three-month-or-more temporary employees accounted for close to half of the workforce. Because of the nature of its operations, there is a high rate of staff movement at the NFB, with almost a hundred arrivals and/or departures each year out of a total workforce of 464 employees.

At the end of the period, women represented 59.5% of the continuous and three-months-or-more temporary workforce, Aboriginal people 1.3%, persons with disabilities 1.5% and members of visible minorities 6.7% (Table 1). The representation of the different groups within the NFB remained relatively stable in relation to the previous year, except for visible minorities, which went from 8% to 6.7% of the workforce.

A breakdown by province shows that women's representation stood at over 50% in all provinces where the NFB has offices (Table 2). For confidentiality reasons, a breakdown by province has not been provided (except for Quebec) for the other three designated groups (Table 3).

Recruitment results were satisfactory for most groups, with women representing 62.8% of new recruits, Aboriginal people 2.1%, and members of visible minorities 9.6%. However, the NFB has not achieved its 4% recruitment objective for persons with disabilities. Despite targeted recruitment initiatives, a single person from that group was hired for more than three months, or 1.1% of all hirings (Table 6).

With respect to promotions, the small numbers involved (a total of 20 in 2000-2001) do not allow conclusions to be drawn regarding the share obtained by members of each designated group (Table 7).

Terminations of members of visible minorities (14 people, or 17.3%) exceeded their internal representation (Table 8). Eleven of those departures, or almost all, were due to the expiry of contracts.

The representation of each designated group is examined in greater detail below.

(a) Women

Women's representation on the labour market in the types of occupations found at the NFB and in the segments from which it draws its workforce was 53.8% according to the 1996 Census. Women continued last year to be well represented at the NFB overall (59.5% of the workforce) and in the different occupational groups. For instance, as at March 31, 2001, they represented 70% of the "Senior Managers" group. However, they were somewhat under-represented in the "Middle and Other Managers" group and particular attention will have to be paid to succession in that group. Women's representation in the other occupational groups was higher than on the labour market, except in two very small groups, namely "Supervisors" and "Semi-skilled Manual Workers", with only five employees in each. Those groups had been downsized and are not expected to grow in the medium term (Table 4).

(b) Aboriginal people

Aboriginal people's representation at the NFB went from 1.1% (or 5 people) to 1.3% (or 6 people). This rate was higher than their representation on the labour market for the types of occupations found at the NFB and the areas from which it draws its workforce, which was 0.7% according to the 1996 Census. They are present in the « Professionals », « Semi-professionals and Technicians», « Administrative Personnel" and "Office Personnel" groups. They are not present in the other occupational groups (Table 4). Given their low representation in the labour market and the small number of employees in some of its occupational groups, the NFB is not required under the Act to have Aboriginal people represented in each of those groups. Nevertheless, it will continue its efforts to increase the number of Aboriginal people it employs.

(c) Persons with disabilities

The representation rate for persons with disabilities at the NFB was 1.5% (or 7 people) at the end of March 2001. Their external representation rate is still based on the 1991 Census and stands at 2.9% for the occupational groups found at the NFB and the geographic areas from which it draws its workforce. A significant gap remains to be bridged to match the external representation rate. A dedicated program allowed the NFB to recruit one person with a disability, raising that group's number from 6 to 7. The NFB has not achieved its 4% recruitment objective for this group. Strategies have not produced the expected results. Although steady progress has been made since 1997, it will not be enough to achieve equitable representation by 2006, as proposed in the action plan. Recruitment strategies for this group will be reviewed during the year.

(d) Members of visible minorities

The representation rate for members of visible minorities at the NFB went from 8% (or 36 people) as at March 31, 2000, to 6.7% (or 31 people) as at March 31, 2001. During the year the NFB recruited 9 members of visible minorities, for a recruitment rate of 9.6%, above their external availability in areas from which the NFB draws its workforce. These additions should have enabled the NFB to increase or at least maintain levels for this group. However, a high termination rate (17.3% or 14 people) reduced its representation rate. Analysis of those departures shows that contract expiry was the reason in 11 cases. Since most NFB hirings are now for periods of one to three years (often the length of a project), a high turnover rate should be expected among people hired in the past three to five years.

Overall the representation of visible minorities at the NFB continues to be adequate in relation to their external availability. According to the 1996 Census, their representation rate for the types of occupations available at the NFB and the geographic areas from which it draws its workforce was 6.2%. Visible minority representation by occupational group is also adequate. Nevertheless, the NFB intends to maintain its annual recruitment objectives and pursue its professional development strategies for members of visible minorities in order to increase their presence in the NFB workforce and provide a qualified succession pool for management positions.

4. Qualitative measures

In line with the NFB's mandate to reflect Canadian society, our films often explore subjects such as immigration and the cultural mosaic, as in this year's *Mediterranean Forever*, by Nicola Zavaglia; *Tango in a Cold City* by Alastair Brown; and *Who Is Albert Woo?*, by Hunt Hoe.

Aboriginal people and people of colour have access to the NFB's production structure thanks to special programs like English Program's Aboriginal Filmmaking Program, under which 22 films have been completed and another three undertaken since June 1996, and French Program's Cinéastes autochtones competition, which recruited its fifth Aboriginal director this year. Other films on or by Aboriginal people were produced this year under the NFB's regular program, such as Lucie Ouimet's *Ojigkwanong – Encounter with an Algonquin Sage*, Bonnie Dickie's *Hollow Water*, Tom Radford's *Honour of the Crown*, and Alanis Obomsawin's *Rocks at Whiskey Trench*.

Films like *Speakers for the Dead*, by Jennifer Holness and David Sutherland, *Journey to Justice*, by Roger McTair, *Black Soul/Âme Noire*, by Martine Chartrand, and *Raisin' Kane – A Rapumentary*, by Alison Duke, for their part, offer insight into the history and experience of people of colour.

During 2000-2001, the NFB pursued and strengthened the strategies put into place in the first year of its three-year plan to achieve its commitments with regard to employment equity as defined by the Act.

This past year, the NFB again reserved summer jobs for members of under-represented designated groups in order to allow young people from those groups to gain experience at the NFB and make themselves known to managers. This program began in the summer of 1998 and the NFB has found that a number of students hired in previous summers return part-time during the school year and thus maintain precious contact with the NFB for future hirings.

The NFB continued to systematically send job offers to organizations associated with the different designated groups, and also to meet with potential candidates from those groups for trades and occupations where there is the greatest chance of NFB hiring.

The NFB obtained the support of senior managers for including recruitment objectives among the elements considered in evaluating the performance of people responsible for hiring staff. This measure has been well integrated in certain branches, but the NFB must continue to sensitize its managers in this regard.

A professional development program was set up as a pilot project to create a succession pool for key NFB positions. The program, launched in the fall of 1999, was aimed at increasing internal promotion opportunities and achieving NFB employment equity objectives. Although the program was not reserved exclusively for members of the designated groups, special attention was given to their applications and two of the five development openings were filled by members of those groups. The program also had repercussions in units where people undergoing training had to be replaced, creating opportunities to offer temporary assignments to people from those groups.

The NFB revised all of its human resources policies to take into account its equity commitments. Over half of those policies were posted on the NFB Intranet and it is hoped that all will be available for online reference by March 2002.

Finally, the NFB continues to keep all employees informed of its activities through bulletins and by posting all documents related to employment equity under a specific heading on the Intranet.

TABLES

1. Total Number of Employees (Continuous and Three-Months-or-More Temporary) and Breakdown by Designated Group as at March 31, 2001

2. Breakdown of Men and Women on NFB Workforce by Province as at March 31, 2001

3. Representation of Members of Designated Groups (other than Women) by Province and in the Total NFB Workforce as at March 31, 2001

4. Number of Employees by Occupational Group and Designated Group as at March 31, 2001

5. Breakdown of Employees by Salary Range and Designated Group as at March 31, 2001

6. Number and Percentage of Employees Hired in 2000-2001 by Designated Group

7. Employees Promoted in 2000-2001 by Designated Group

8. Employees Terminated in 2000-2001 by Designated Group

Table 1: Total Number of Employees (Continuous and Three-Months-or-More Temporary) and Breakdown by Designated Group as at March 31, 2001

	Total	Men	Women	Aboriginal People	Persons with Disabilities	Members of Visible Minorities
Number of employees	464	188	276	6	7	31
% - Employees	100%	40.5%	59.5%	1.3%	1.5%	6.7%

Table 2: Breakdown of Men and Women on NFB Workforce by Province as at March 31, 2001

Province	Total Number	Men		Women	
		Number	%	Number	%
N.S.	7	2	28.6%	5	71.4%
N.B.	2	0	0%	2	100.0%
Quebec	381	159	41.7%	222	58.3%
Ontario	24	5	20.8%	19	79.2%
N.C.R.*	7	2	28.6%	5	71.4%
Manitoba	12	6	50.0%	6	50.0%
Alberta	10	4	40.0%	6	60.0%
B.C.	21	10	47.6%	11	52.4%
Total	464	188	40.5%	276	59.5%

***National Capital Region**

Table 3: Representation of Members of Designated Groups (other than Women) by Province and in the Total NFB Workforce as at March 31, 2001

Province	Total	Aboriginal People		Persons with Disabilities		Members of Visible Minorities	
		Number	%	Number	%	Number	%
N.S.	7	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
N.B.	2	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Quebec	381	6	1.6%	5	1.3%	23	6.0%
Ontario	24	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
N.C.R. *	7	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Manitoba	12	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Alberta	10	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
B.C.	21	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Canada	464	6	1.3%	7	1.5%	31	6.7%

*** National Capital Region**

Note: For reasons of confidentiality, we are unable to provide the number of members in each designated group in provinces other than Quebec, given the limited number of employees in each province.

Table 4: Number of Employees by Occupational Group and Designated Group as at March 31, 2001

Occupational Groups	All	Men		Women		Aboriginal People		Persons with Disabilities		Members of Visible Minorities	
	Employees	Number	%	Number	%	Number	%	Number	%	Number	%
Senior Managers	10	3	30.0%	7	70.0%	0	0%	0	0%	0	0%
Middle and Other Managers	22	17	77.3%	5	22.7%	0	0%	0	0%	2	9.1%
Professionals	179	89	49.7%	90	50.3%	2	1.1%	3	1.7%	14	7.8%
Semi-professionals and Technicians	69	43	62.3%	26	37.7%	1	1.4%	1	1.4%	5	7.2%
Supervisors	5	3	60.0%	2	40.0%	0	0%	0	0%	0	0%
Admin. and Senior Clerical Personnel	97	10	10.3%	87	89.7%	1	1.0%	1	1.0%	5	5.2%
Clerical Personnel	77	18	23.4%	59	76.6%	2	2.6%	2	2.6%	5	6.5%
Semi-skilled Manual Workers	5	5	100.0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	464	188	40.5%	276	59.5%	6	1.3%	7	1.5%	31	6.7%

Table 5: Breakdown of Employees by Salary Range and Designated Group as at March 31, 2001

Salary Ranges	All Employees	Men		Women		Aboriginal People		Persons with Disabilities		Members of Visible Minorities	
		Number	%	Number	%	Number	%	Number	%	Number	%
$15,000 - $19,999	8	1	12.5%	7	87.5%	0	0%	0	0%	2	25.0%
$20,000 - $24,999	2	0	0%	2	100.0%	0	0%	1	50.0%	0	0%
$25,000 - $29,999	16	4	25.0%	12	75.0%	2	12.5%	0	0%	0	0%
$30,000 - $34,999	42	10	23.8%	32	76.2%	0	0%	3	7.1%	6	14.3%
$35,000 - $37,499	50	12	24.0%	38	76.0%	0	0%	1	2.0%	3	6.0%
$37,500 - $39,999	46	11	23.9%	35	76.1%	1	2.2%	0	0%	1	2.2%
$40,000 - $44,999	54	23	42.6%	31	57.4%	2	3.7%	0	0%	6	11.1%
$45,000 - $49,999	60	30	50.0%	30	50.0%	0	0%	0	0%	2	3.3%
$50,000 - $59,999	60	27	45.0%	33	55.0%	0	0%	0	0%	2	3.3%
$60,000 - $69,999	56	25	44.6%	31	55.4%	0	0%	2	3.6%	4	7.1%
$70,000 - $84,999	46	30	65.2%	16	34.8%	1	2.2%	0	0%	3	6.5%
$85,000 & more	24	15	62.5%	9	37.5%	0	0%	0	0%	2	8.3%
Total	464	188	40.5%	276	59.5%	6	1.3%	7	1.5%	31	6.7%

Note: These scales also cover part-time employees. This is true, in particular, of nineteen individuals in the three lowest salary ranges.

Table 6: Number and Percentage of Employees hired in 2000-2001 by Designated Group

	Total	Men	Women	Aboriginal People	Persons with Disabilities	Members of Visible Minorities
Number of employees	94	35	59	2	1	9
% - Employees	100%	37.2%	62.8%	2.1%	1.1%	9.6%

Table 7: Employees Promoted in 2000-2001 by Designated Group

	Total	Men	Women	Aboriginal People	Persons with Disabilities	Members of Visible Minorities
Number of employees	20	11	9	0	1	0
% - Employees	100%	55.0%	45.0%	0%	5.0%	0%

Table 8: Employees Terminated in 2000-2001 by Designated Group

	Total	Men	Women	Aboriginal People	Persons with Disabilities	Members of Visible Minorities
Number of employees	81	28	53	1	0	14
% - Employees	100%	34.6%	65.4%	1.2%	0%	17.3%

Office national du film du Canada

ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Rapport annuel 2000-2001

Septembre 2001

1. Contexte

En 2000-2001 l'ONF entreprenait un nouveau cycle de planification. Cependant, certains choix stratégiques qui ont été faits lors de la dernière période de planification (1995-2000) font maintenant partie de la nouvelle réalité de l'ONF et ont un impact direct sur le double défi que l'ONF s'est donné en terme d'équité, soit de refléter la diversité à la fois dans ses productions et dans son effectif.

En effet, pour faire face à une réduction importante de son budget de fonctionnement et pour demeurer pertinent dans un monde en pleine mutation, l'ONF se devait de garder une souplesse qui lui permette d'évoluer rapidement. Nous avons donc fait le choix de maintenir notre infrastructure opérationnelle et administrative à son strict minimum.

La réduction de son infrastructure permet à l'ONF de favoriser l'ouverture aux créateurs et créatrices de toutes provenances s'assurant ainsi de refléter la diversité de la société canadienne dans ses productions. Nous avons donc renforcé notre mandat de refléter l'évolution de la société canadienne, non seulement dans les images captées, mais aussi au niveau de ceux et celles qui réalisent et produisent les films. Pour ce, les Programmes français et anglais ont développé davantage leurs structures de production de façon à permettre aux autochtones et aux gens de couleur de s'exprimer cinématographiquement.

La réduction de son infrastructure opérationnelle et administrative laisse cependant à l'ONF moins de marge de manœuvre pour accroître et maintenir une représentation équitable des différents groupes désignés au sein de son effectif. Une part importante de ceux et celles qui oeuvrent à la réalisation du mandat de l'ONF ne font pas partie de son effectif selon les définitions de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, car ils travaillent souvent comme pigistes ou ont des embauches de moins de trois mois. De plus, les nouvelles embauches se font souvent sur des projets pour des périodes déterminées et créent un taux de roulement plus important chez les nouveaux venus.

C'est dans ce contexte que l'ONF s'est doté d'un plan d'action triennal d'équité en matière d'emploi pour 1999-2002. Ce plan d'action lui sert de cadre opérationnel pour réaliser ses engagements en ce qui a trait à l'équité en matière d'emploi telle que définie par la Loi.

2. Exigences statutaires

Nous aimerions rappeler qu'en 1999-2000 toutes les étapes importantes pour nous conformer à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* avaient été franchies et que la Commission canadienne des droits de la personne nous a confirmé dans son rapport final de vérification en février 2000 que l'ONF avait pleinement rempli tous ses engagements et qu'il était en pleine conformité avec chacune des exigences de la Loi.

En effet, bien que régi par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* depuis 1996 seulement, l'ONF s'est rapidement doté d'une nouvelle politique d'équité en matière d'emploi et d'une politique sur les mesures d'accommodement, a révisé sa politique sur le harcèlement pour l'étendre à toutes les formes de harcèlement, a classifié ses postes selon la « Classification nationale des professions (CNP) », a mené une enquête sur son effectif et a mis en place un mécanisme d'auto-identification pour les nouveaux employés. Enfin, l'ONF a fait une analyse détaillée de son effectif et une étude de ses systèmes et pratiques d'emploi.

Ces premières étapes franchies, nous avons élaboré un plan d'action de trois ans en consultation avec nos représentants syndicaux et des représentants du personnel non syndiqué et nous pouvons maintenant concentrer nos efforts sur la mise en place de stratégies pour l'atteinte des objectifs que nous nous sommes fixés.

3. Analyse de la situation

Au 31 mars 2001, l'ONF avait 464 employés continus et temporaires de plus de trois mois, soit 13 personnes de plus qu'à la même période l'année précédente. Près de la moitié de l'effectif était composé d'employés temporaires de plus de trois mois. À cause de la nature de ses opérations, l'ONF connaît chaque année d'importants mouvements de personnel par rapport à son effectif global, soit presque une centaine d'arrivées et de départs sur un effectif de 464 personnes.

À la fin de la période, les femmes représentaient 59,5% de l'effectif continu et temporaire de trois mois ou plus de l'ONF, les Autochtones représentaient 1,3%, les personnes handicapées 1,5% et les membres des minorités visibles 6,7% (Tableau 1). La représentation des différents groupes au sein de l'ONF est demeurée relativement stable par rapport à l'année précédente sauf pour celle des membres des minorités visibles qui est passée de 8% à 6,7% de l'effectif.

L'analyse de la représentation des femmes par province démontre une représentation de plus de 50% dans toutes les provinces où nous avons des bureaux (Tableau 2). Afin de

respecter la confidentialité, nous n'avons pas fourni de répartition par province (sauf pour le Québec) pour les trois autres groupes (Tableau 3).

Nos résultats en terme de recrutement sont satisfaisants pour la plupart des groupes, avec 62,8% des nouvelles recrues qui sont des femmes, 2,1% des Autochtones, et 9,6% des membres des minorités visibles. Cependant, nous n'avons pu atteindre l'objectif de recrutement de 4% pour les personnes handicapées. Malgré des efforts ciblés pour les rejoindre, une seule personne handicapée a été embauchée pour plus de trois mois, soit 1,1% des embauches (Tableau 6).

En ce qui a trait aux promotions, les petits nombres en jeu (20 au total en 2000-2001) ne nous permettent pas de tirer des conclusions quant à la part des membres de chacun des groupes désignés (Tableau 7).

La part de cessation de fonctions des membres des minorités visibles à 17,3% (ou 14 personnes) dépasse leur taux de représentation interne (Tableau 8). Onze de ces départs, soit la presque totalité, sont dus à des fins de contrat.

Nous examinerons ci-après la représentation de chacun des groupes de façon plus détaillée.

a) Les femmes

Le taux de représentation des femmes sur le marché du travail dans nos types d'occupations et nos secteurs de recrutement était de 53,8% selon le recensement de 1996. Les femmes continuent d'être bien représentées à l'ONF dans l'ensemble (59,5% de l'effectif). Leur représentation par catégorie professionnelle est aussi très bonne. Signalons, entre autres, qu'au 31 mars 2001 elles représentaient 70% des cadres supérieurs. Leur taux de représentation dans la catégorie « Cadres intermédiaires » est cependant légèrement en deçà de la représentation externe et la relève dans cette catégorie devra faire l'objet d'une attention particulière. Leur représentation dans les autres catégories est supérieure à la représentation sur le marché du travail, sauf dans deux catégories où il y a très peu de personnel, soit les « Surveillants » et les « Travailleurs manuels spécialisés », avec cinq personnes dans chacune d'elles. Il y a eu réduction de l'effectif dans ces catégories et nous ne prévoyons pas d'accroissement à moyen terme (Tableau 4).

b) Les Autochtones

Le taux de représentation des Autochtones à l'ONF est passé de 1,1% (ou 5 personnes) à 1,3% (ou 6 personnes). Ce taux est supérieur à leur représentation sur le marché du travail pour le genre de professions occupées à l'ONF et les secteurs où il puise sa main-d'œuvre, qui était à 0,7% selon le recensement de 1996. Ils sont présents dans les catégories « Professionnels », « Personnel semi-professionnel et techniciens », « Personnel administratif » et « Personnel de bureau ». Ils ne sont pas présents dans les

autres catégories (Tableau 4). Étant donné le faible taux de représentation des Autochtones sur le marché du travail et le petit nombre d'employés dans certaines catégories professionnelles à l'ONF, nous ne sommes pas tenu d'avoir une représentation dans chacune d'elles pour nous conformer aux exigences de la Loi. L'ONF entend néanmoins poursuivre ses efforts pour augmenter le nombre d'autochtones à son emploi.

c) Les personnes handicapées

Le taux de représentation des personnes handicapées à l'ONF était de 1,5% (ou 7 personnes) à la fin mars 2001. Leur taux de représentation externe s'appuie toujours sur les données du recensement 1991 et se situe à 2,9% pour les catégories professionnelles et les secteurs géographiques où l'ONF puise sa main-d'oeuvre. Il reste un écart important à combler pour atteindre la représentation externe. Un programme dédié nous a permis de recruter une personne appartenant à ce groupe, passant ainsi de 6 à 7 personnes à l'effectif. Nous n'avons pas atteint nos objectifs de recrutement fixés à 4%. Les stratégies utilisées n'ont pas donné les résultats escomptés. Bien que nous ayons fait des progrès réguliers depuis 1997, ceux-ci sont insuffisants pour atteindre une représentation équitable en 2006, tel que proposé dans notre plan d'action. Nous reverrons nos stratégies de recrutement pour ce groupe en cours d'année.

d) Les membres des minorités visibles

Le taux de représentation des membres des minorités visibles à l'ONF est passé de 8% (ou 36 personnes) au 31 mars 2000 à 6,7% (ou 31 personnes) au 31 mars 2001. Au cours de la période, nous avons recruté 9 personnes appartenant à ce groupe, soit un taux de recrutement de 9,6%, ce qui est au delà de leur disponibilité externe dans les secteurs où nous recrutons notre main-d'œuvre. Ces recrutements auraient dû nous permettre d'accroître sinon de maintenir nos acquis. Cependant, un taux de cessation de fonctions élevé (17,3% ou 14 personnes) est venu réduire leur taux de représentation. Une analyse de ces départs révèle que dans 11 cas il s'agissait d'une fin de contrat. Comme la majorité de nos embauches sont maintenant pour des périodes de un à trois ans, terme qui correspond souvent à la durée d'un projet, nous devons nous attendre à un taux de roulement important chez les personnes embauchées au cours des trois ou cinq dernières années.

Globalement le taux de représentation de ce groupe à l'ONF continue d'être adéquat par rapport à leur disponibilité externe. Selon le recensement de 1996, leur taux de représentation pour le genre de professions et les secteurs géographiques où l'ONF puise sa main-d'œuvre était de 6,2%. La représentation de ce groupe par catégorie professionnelle est aussi adéquate. Nous avons toutefois l'intention de maintenir nos objectifs annuels de recrutement et de poursuivre nos stratégies de développement professionnel pour ce groupe afin d'augmenter leur nombre au sein de notre effectif et d'assurer une relève dans les postes cadres.

4. Mesures qualitatives

L'ONF ayant comme mandat de refléter la société canadienne dans sa production, des thèmes comme, par exemple, l'immigration et la mosaïque culturelle, se retrouvent cette année dans *Méditerraneo Sempre – Méditerranée pour toujours*, de Nicola Zavaglia, *Tango in a Cold City*, d'Alastair Brown et *Who is Albert Woo?*, de Hunt Hoe.

Les autochtones et les gens de couleur ont accès à la structure de production de l'ONF grâce à des programmes spéciaux comme le *Aboriginal Filmmaking Program* du Programme anglais qui, depuis juin 1996, a permis de compléter 22 films et d'en mettre trois autres en chantier, alors que le concours *Cinéastes autochtones* du Programme français a recruté cette année un cinquième cinéaste de cette communauté. D'autres films sur ou par des autochtones ont été produits dans le programme régulier de l'ONF, tels, *Ojigkwanong – Rencontre avec un sage algonquin*, de Lucie Ouimet, *Hollow Water*, de Bonnie Dickie, *Honour of the Crown*, de Tom Radford, et *Rocks at Whiskey Trench*, d'Alanis Obomsawin.

Pour leur part, *Speakers for the Dead*, de Jennifer Holness et David Sutherland, *Journey to Justice*, de Roger McTair, *Âme Noire/Black Soul*, de Martine Chartrand, et *Raisin' Kane – A Rapumentary*, d'Alison Duke, nous aident à mieux connaître le passé des gens de couleur et à comprendre ce qu'ils vivent maintenant.

Durant l'année 2000-2001, nous avons poursuivi et consolidé les stratégies mises en place au cours de la première année de notre plan triennal pour réaliser nos engagements en ce qui a trait à l'équité en matière d'emploi telle que définie par la Loi.

Nous avons, encore cette année, réservé nos emplois d'été aux membres des groupes désignés sous-représentés afin de permettre à des jeunes issus de ces groupes de prendre de l'expérience à l'ONF et de se faire connaître des gestionnaires. Ce programme a été mis en place pour la première fois à l'été 1998 et nous avons constaté que plusieurs des étudiants embauchés durant les étés précédents reviennent à temps partiel en cours d'année scolaire et gardent ainsi un contact précieux avec l'ONF pour des embauches ultérieures.

Nous avons continué de communiquer systématiquement nos offres d'emploi à des organismes associés aux différents groupes désignés. Nous avons aussi poursuivi nos rencontres de candidats potentiels issus de ces groupes pour les métiers et professions où nous avons le plus de possibilités d'embauche.

Nous avons obtenu l'appui des gestionnaires des paliers supérieurs sur l'inclusion d'objectifs de recrutement au processus d'évaluation de rendement des personnes qui font

de l'embauche. Cette mesure a été bien intégrée dans certaines directions mais nous devrons poursuivre notre travail de sensibilisation à cet égard.

Nous avons mis en place un programme de développement professionnel sous forme de projet pilote visant à développer une relève pour certains postes clés à l'ONF. Ce programme, lancé à l'automne 1999, visait à augmenter les possibilités de promotion à l'interne et à favoriser l'atteinte de nos objectifs d'équité en matière d'emploi. Bien qu'il n'était pas réservé exclusivement aux membres des groupes désignés, une attention particulière était portée à leur candidature et deux des cinq projets de développement ont été comblés par des personnes faisant partie de ces groupes. Le programme a aussi eu des répercussions dans les services où l'on devait remplacer les personnes en formation en permettant d'offrir des assignations temporaires à des personnes de ces groupes.

Nous avons aussi révisé l'ensemble de nos politiques de ressources humaines en tenant compte de nos engagements en rapport avec l'équité. Plus de la moitié de ces politiques ont été publiées sur l'Intranet de l'ONF et nous espérons rendre toutes nos politiques disponibles pour consultation en ligne d'ici mars 2002.

Enfin, nous continuons de maintenir l'ensemble des employés au courant de nos activités par des communiqués et par la publication de tous les documents en rapport avec l'équité sous une rubrique dédiée dans l'Intranet.

TABLEAUX

1. Nombre total d'employés continus et temporaires de trois mois ou plus au 31 mars 2001 et répartition selon les groupes désignés

2. Répartition Hommes/Femmes dans l'effectif de l'ONF par province au 31 mars 2001

3. Proportion des membres des groupes désignés (autres que Femmes) par province et dans l'ensemble de l'ONF au 31 mars 2001

4. Nombre d'employés selon les catégories professionnelles et les groupes désignés au 31 mars 2001

5. Répartition des employés selon les échelles de rémunération et les groupes désignés au 31 mars 2001

6. Nombre et pourcentage d'employés recrutés en 2000-2001 selon les groupes désignés

7. Employés promus en 2000-2001 selon les groupes désignés

8. Cessations de fonctions en 2000-2001 selon les groupes désignés

Tableau 1 : Nombre total d'employés continus et temporaires de trois mois ou plus au 31 mars 2001 et répartition selon les groupes désignés

	Total	Hommes	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
Nombre d'employés	464	188	276	6	7	31
% - Employés	100%	40,5%	59,5%	1,3%	1,5%	6,7%

Tableau 2 : Répartition Hommes / Femmes dans l'effectif de l'ONF par province au 31 mars 2001

Province	Total	Hommes		Femmes	
	Nombre	Nombre	%	Nombre	%
N.-E.	7	2	28,6%	5	71,4%
N.-B.	2	0	0%	2	100,0%
Québec	381	159	41,7%	222	58,3%
Ontario	24	5	20,8%	19	79,2%
R.C.N.*	7	2	28,6%	5	71,4%
Manitoba	12	6	50,0%	6	50,0%
Alberta	10	4	40,0%	6	60,0%
C.-B.	21	10	47,6%	11	52,4%
Total	464	188	40,5%	276	59,5%

*** Région de la capitale nationale**

Tableau 3 : Proportion des membres des groupes désignés (autres que Femmes) par province et dans l'ensemble de l'ONF au 31 mars 2001

Province	Total	Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
N.-E.	7	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D
N.-B.	2	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D
Québec	381	6	1,6%	5	1,3%	23	6,0%
Ontario	24	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D
R.C.N. *	7	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D
Manitoba	12	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D
Alberta	10	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D
C.-B.	21	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D
Canada	464	6	1,3%	7	1,5%	31	6,7%

*** Région de la capitale nationale**

Note : Nous ne pouvons fournir le nombre de membres de chacun des groupes désignés dans les provinces autre que le Québec pour des raisons de confidentialité étant donné le petit nombre d'employés dans chacune d'elles.

Tableau 4 : Nombre d'employés selon les catégories professionnelles et les groupes désignés au 31 mars 2001

Catégories professionnelles	Tous les employés	Hommes		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Cadres supérieurs	10	3	30,0%	7	70,0%	0	0%	0	0%	0	0%
Cadres interm. et autres administrateurs	22	17	77,3%	5	22,7%	0	0%	0	0%	2	9,1%
Professionnels	179	89	49,7%	90	50,3%	2	1,1%	3	1,7%	14	7,8%
Personnel semi-professionnel et tech.	69	43	62,3%	26	37,7%	1	1,4%	1	1,4%	5	7,2%
Surveillants	5	3	60,0%	2	40,0%	0	0%	0	0%	0	0%
Personnel administratif	97	10	10,3%	87	89,7%	1	1,0%	1	1,0%	5	5,2%
Personnel de bureau	77	18	23,4%	59	76,6%	2	2,6%	2	2,6%	5	6,5%
Travailleurs manuels spécialisés	5	5	100,0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	464	188	40,5%	276	59,5%	6	1,3%	7	1,5%	31	6,7%

Tableau 5 : Répartition des employés selon les échelles de rémunération et les groupes désignés au 31 mars 2001

Échelles de rémunération	Tous les employés	Hommes		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
15 000 $ - 19 999 $	8	1	12,5%	7	87,5%	0	0%	0	0%	2	25,0%
20 000 $ - 24 999 $	2	0	0%	2	100,0%	0	0%	1	50,0%	0	0%
25 000 $ - 29 999 $	16	4	25,0%	12	75,0%	2	12,5%	0	0%	0	0%
30 000 $ - 34 999 $	42	10	23,8%	32	76,2%	0	0%	3	7,1%	6	14,3%
35 000 $ - 37 499 $	50	12	24,0%	38	76,0%	0	0%	1	2,0%	3	6,0%
37 500 $ - 39 999 $	46	11	23,9%	35	76,1%	1	2,2%	0	0%	1	2,2%
40 000 $ - 44 999 $	54	23	42,6%	31	57,4%	2	3,7%	0	0%	6	11,1%
45 000 $ - 49 999 $	60	30	50,0%	30	50,0%	0	0%	0	0%	2	3,3%
50 000 $ - 59 999 $	60	27	45,0%	33	55,0%	0	0%	0	0%	2	3,3%
60 000 $ - 69 999 $	56	25	44,6%	31	55,4%	0	0%	2	3,6%	4	7,1%
70 000 $ - 84 999 $	46	30	65,2%	16	34,8%	1	2,2%	0	0%	3	6,5%
85 000 $ et plus	24	15	62,5%	9	37,5%	0	0%	0	0%	2	8,3%
Total	464	188	40,5%	276	59,5%	6	1,3%	7	1,5%	31	6,7%

Note: Ces échelles couvrent aussi les employés à temps partiel. C'est le cas notamment de dix-neuf personnes dans les trois échelles inférieures.

Tableau 6 : Nombre et pourcentage d'employés recrutés en 2000-2001 selon les groupes désignés

	Total	Hommes	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
Nombre d'employés	94	35	59	2	1	9
% - Employés	100%	37,2%	62,8%	2,1%	1,1%	9,6%

Tableau 7 : Employés promus en 2000-2001
selon les groupes désignés

	Total	Hommes	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
Nombre d'employés	20	11	9	0	1	0
% - Employés	100%	55,0%	45,0%	0%	5,0%	0%

Tableau 8 : Cessations de fonctions en 2000-2001
selon les groupes désignés

	Total	Hommes	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
Nombre d'employés	81	28	53	1	0	14
% - Employés	100%	34,6%	65,4%	1,2%	0%	17,3%